

Алла АНДРУШКО<sup>1</sup>

## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ СВОБОДИ ПРАЦІ

*Висвітлюється проблема свободи праці у трудовому праві, яка досягається через суб'єктивне створення вибору серед можливостей застосування праці. Стверджується, що найвищими соціальними цінностями в державі є свобода праці та право на працю, де друге поняття є доповненням першого і передбачає його реалізацію. Підкреслюється, що свобода праці належить до трудових свобод, проте особливо звертається увага на те, що саме для трудового права, як права соціального, основоположною серед трудових свобод є свобода праці, своєрідний трудовий механізм якої є гарантією трудових прав працівників. Обґрунтовується, що людині належить право вибору, право вільного, усвідомленого вибору між зайнятістю і незайнятістю, будь-яка відповідальність повнолітньої, працездатної людини, яка може працювати, але не бажає цим займатися — відсутня. Свобода праці розуміється як здатність людини створити самостійний та добровільний вибір із можливостей реалізації своєї праці. Уміння створити вибір — це важлива внутрішня передумова, готовність до самовизначення у професійній сфері, враховуючи підготовку, навички, досвід роботи та ін. Вибір людини як складова свободи праці не є об'єктивним явищем і не пропонується правом, вибір завжди є суб'єктивним чинником, оскільки це потенційна здатність людини обирати чи створювати та нести за це відповідальність. Обґрунтовується, що свобода праці*

<sup>1</sup> кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права,  
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова  
[Alla\\_Andrushko@ukr.net](mailto:Alla_Andrushko@ukr.net),  
<https://orcid.org/0000-0002-0346-7234>.



*у трудовому праві — це формування особистості у сфері праці через самого себе, через власні дії, певної мірою це самоздійснення, досягнуте працею. Вольовий момент свободи праці вказує лише на те, чому підкоритися — творенню власного чи обранню існуючого. Відтак стверджується, що свобода праці існує тільки у момент вибору, людину робить вільною саме цей момент — коли вона обирає конкретну роботу чи її умови, в подальшому, коли вибір зроблено, у неї окрім відносної свободи в трудових правовідносинах, є свобода перебувати в них чи припинити їх. Якщо немає можливостей вибору, значить немає і свободи праці, оскільки вона існує лише в момент вибору. Свобода праці полягає у можливості реалізувати себе самому, у формуванні професіонала через вміння створити власний вибір на шляху до самореалізації. Свобода праці осмислюється через вольовий потенціал людини до самовизначення через стимулювання професійного розвитку та пошук нових граней застосування своїх здібностей.*

**Ключові слова:** свобода праці, право на працю, вибір, можливість, самовизначення, самореалізація.

**Т**рудові права та свободи працівників є основоположними категоріями, охорона та захист яких здійснюється нормами трудового права. Важливість трудових прав, зокрема права на працю, застережена у ст. 43 Конституції України: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. На утвердження цього положення ч. 2 ст. 1 КЗпП України встановлює, що саме «захисту трудових прав працівників законодавство про працю надає всемірну охорону» [2]. Що ж до трудових свобод, то у КЗпП України про них не йдеться, проте їх «правовим духом» просякнуті всі норми, адже Конституція України у ст. 23 чітко закріплює: «Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості». У силу соціальної природи трудового права серед трудових свобод, безперечно, чільне місце відводиться свободі праці. Презумпція свободи праці є маркером кожного інституту трудового права, кожної його норми. Водночас у свободі праці — історичний дух призначення галузі, її соціальна природа. Свобода праці розуміється як можливість людини розпоряджатися своєю здатністю до праці, обирати рід діяльності і професію. У межах цього розуміння є актуальним поглиблення аналізу такої складової змісту свободи праці як наявність вибору, який може бути осмислений через вольовий потенціал людини до самовизначення, професійного розвитку та застосування своїх здібностей, адже саме у можливості реалізувати себе самому полягає істинна свобода праці у трудовому праві.

Питання свободи праці у трудовому праві почали підніматися ще за радянських часів, важливо згадати таких вчених як О. М. Бабицький [3], Б. К. Бегічев [4], Л. Ю. Бугров [5], Р. З. Лівшиць [6], С. І. Іванов [7], А. Є. Пашерстник [8], — праці яких у фундаменті подальших наукових



досліджень. Сучасні вчені також актуалізують питання свободи праці, з-поміж інших, можна виділити роботи О. І. Процевського [9], В. В. Жернакова [10], В. В. Єрьоменка [11], К. Л. Томашевського [12], Т. А. Занфірової [13], Н. Д. Гетьманцевої [14], О. Я. Лаврів [15], С. В. Попова [16].

Відаючи належне теоретичній і практичній значущості наукового доробку в царині трудового права, слід зазначити, що на часі є необхідність подальшого аналізу принципу свободи праці, який осягатиметься не через об'єктивну свободу, зокрема пропонувані правом можливості обирати, а через суб'єктивну свободу, тобто можливості створювати власний вибір на шляху до самореалізації у праці. Відповідно можливість реалізуватися, як складова свободи праці, осмислюється не як об'єктивне явище, пропонуване правом, а як суб'єктивний чинник, як потенційна здатність самої людини обирати чи створювати та нести за це відповідальність. Порушена проблема є актуальною також, з огляду на необхідність врегулювання сучасних форм застосування праці самозайнятих осіб в Україні у Трудовому кодексі.

*Метою статті* є дослідження свободи праці під призвою вольового потенціалу людини до створення власного вибору на шляху до самореалізації, самовизначення у праці.

Свого часу Ш. Монтеск'є писав, що «в державі, тобто суспільстві, де є закони, свобода, є право робити те, що дозволено законом» [17, с. 59]. Безсумнівно, людина є вільною та незалежною у своїх думках, переконаннях, поглядах, у своїх діях чи бездіяльності. Керуючись власною волею через наміри, інтереси та бажання, людина робить вибір задля досягнення поставленої мети. Свобода є природним і невіддільним благом людини, уособлюється в її сутності та є однією із головних цінностей. Примітно, що вільне виявлення волі через чітке внутрішнє переконання до дії чи бездіяльності характеризує природну, основоположну властивість людського буття та визначає іманентний стан свободи. Свобода як правова категорія — це система визначених державою можливостей здійснювати власну поведінку відповідно до визначених законом умов, що забезпечені правом. Зазначені теоретичні цінності є важливими для трудового права, одним із найбільших досягнень якого є свобода праці, що осмислюється, в тому числі й через систему трудових прав.

Оскільки чіткі критерії розмежування між трудовими правами і свободами відсутні, серед наукових поглядів можна знайти їх тотожне розуміння, коли під свободами маються на увазі ті ж самі трудові права, і навпаки. Проте трудові свободи мають розумітися як певне благо, які включають і трудові права, водночас трудові свободи опосередковуються й охороняються саме через трудові права, останні є також регулятором меж трудових свобод, а відтак їх взаємозв'язок та взаємообумовленість є очевидною. Реалізація трудових прав здійснюється на підставі вільного вибору, а трудові свободи набувають юридичної форми через механізми правового регулювання трудових прав. Так, Г. І. Чанишева наголошує, що «... свобода праці та право на працю повинні розглядатися як об'єктивно необхідні категорії, які взаємно доповнюють одна одну і визначають правові основи життя й діяльності працездатних громадян» [18, с. 28]. Найвищими цінностями в соціальній державі є свобода праці та право на працю, трудове



право є дієвим інструментом, за допомогою якого досягається істинна свобода праці людини. «Свобода праці, — пише Н. Д. Гетьманцева, — охоплює і право на працю. Однак право на працю у зворотному сенсі ніколи не буде ширшим за свободу праці, адже свобода ширше за права, і з цим важко не погодитися, хоча б з тієї причини, що свобода цілком може існувати й поза правом, а саме — використовувати регулятори, що є відмінними від правових» [14, с. 183–184].

Розгляд порушеного питання потребує врахування того, що свободою праці не вичерпуються трудові свободи, оскільки останні можуть включати й інші складові, які належать до самостійних правових конструкцій, зокрема свобода трудового договору, свобода роботодавців та їх об'єднань, свобода трудових колективів, профспілок, їх об'єднань та ін. Відтак справедливим слід визнати тезу: «... якщо суб'єктом свободи праці є тільки фізична особа, яка володіє здатністю до праці, то певною свободою у трудовому праві володіють і інші суб'єкти» [12, с. 54–55].

Трудові свободи роботодавця охоплюють свободу в укладенні трудового договору (свобода добору кадрів, формування штату працівників), його становленні, зміні (визначення для працівника робочого місця, встановлення належних та безпечних умов праці, режиму роботи, робочого часу, часу відпочинку, перестановка кадрів, переміщення, переведення) та припиненні (звільнення з роботи); свободу колективно-договірної регулювання; свободу об'єднань тощо. Трудові свободи роботодавця як носія капіталу протистоять свободі праці працівника як носія робочої сили, та кожна з них займає особливе місце у системі трудових цінностей. Історично визначальним у трудовому праві є положення про те, що праця є абсолютно пріоритетною щодо капіталу, чим підкреслюється її значущість у системі фундаментальних правових цінностей та наголошується на важливості особистості працівника. Абсолютна свобода роботодавця в трудових правовідносинах, тобто цілковита монополія, є джерелом експлуатації праці, тому вона обмежується заради самої ж людської праці. Власне, трудові свободи і роботодавця, і працівника детерміновані працею, як такою, і є можливими лише за умови їх обмеження.

Не викликає сумніву й те, що трудові свободи можуть бути реалізовані колективними суб'єктами — об'єднаннями працівників або роботодавців. На думку Г. І. Чанишевої, право на свободу об'єднання є колективним трудовим правом тією мірою, що стосується права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [19, с. 226]. Відтак трудові свободи — це можливість вільного вибору не тільки в індивідуальних, але й колективних трудових правовідносинах. Враховуючи те, що трудові свободи є широким поняттям і можуть охоплювати, окрім працівників і роботодавців, й інших суб'єктів, ми все ж таки особливо звертаємо увагу на те, що саме для трудового права як права соціального, безперечно, основоположною є свобода праці, оскільки саме її своєрідний правовий механізм є гарантією трудових прав працівників. Свобода праці розглядається як один із фундаментальних принципів трудового права як галузі права, сутність якого виявляється в належності особи виключної можливості ро-



зпоряджати своєю здатністю до праці, обирати рід діяльності і професію та такий, що передбачає недопущення дискримінації у сфері праці й заборону примусової праці та державна політика якого спрямована на його забезпечення [14, с. 8]. Позаяк свобода праці є одним із основоположних принципів, а право на працю — невід'ємним природним правом людини, визначальним елементом змісту цих явищ, є вільний вибір — людина вільно обирає або вільно погоджується на працю. Українським словом «вільний» синонімічно пов'язується зі словом «свобідний» [20, с. 55] і використовується в тому самому значенні, проте законодавцем вжито саме перший варіант, можливо, з огляду на те, що другий не є загальнозживаним, але на нашу думку, саме він більш точно передає етимологію поняття «свобода». Саме у свободі праці людини як носія робочої сили розкривається її трудовий, творчий потенціал — один із найголовніших аспектів її життя, який характеризує індивідуальність в утвердженні в професії, спеціальності, спеціалізації, а також серйозно впливає на рівень та якість життя.

Свобода праці — це така правомочність людини, яку вона може реалізувати самостійно, не вступаючи у трудові правовідносини з роботодавцем (наприклад, самозайняті особи, фоп), роботодавець свободу праці не може реалізувати один, без працівника. Відтак свободи праці як відокремленого поняття від людини не існує, тому у трудовому праві вона може бути ототожнена лише з працівником. Свобода праці — в сутності вибору між можливостями, у виборі пріоритету. Вибір у свободі праці є одним із вирішальних чинників процесу ціннісного самовизначення людини щодо рішень та дій, умовою, що вирішує протиріччя між реальним, можливим і дійсним. «Свобода праці означає практичну реалізацію усвідомленої необхідності і творчого вибору в трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносинах», — підкреслював Л. Ю. Бугров [21, с. 29]. «Свобода праці виявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці», — вважав В. І. Прокопенко [22, с. 113]. Цей свободний вибір реалізується у праві на працю на підприємствах, установах, організаціях будь-якої форми власності, виду діяльності та галузевої належності. Свобода праці виявляється у свободі вибору роботодавця, зокрема в укладенні трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, установах, організаціях чи у фізичної особи-підприємця. Крім цього, свобода праці в тому, щоб самому займатися підприємницькою діяльністю, створити власний бізнес та відповідно набути статусу фізичної особи-підприємця чи зареєструвати юридичну особу. Широкі можливості для реалізації свободи праці також і в незалежній професійній діяльності самозайнятих осіб, зокрема приватних нотаріусів, адвокатів, арбітражних керуючих, аудиторів, лікарів, бухгалтерів та ін.

Підкреслимо, що праця, як поняття та сутність права суб'єктивного не є водночас і правом, і обов'язком людини. Відтак у ч. 2 ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод вказується, що «ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю» [23]. Змусити людину працювати означає позбавити її свободи вибору. У розумінні Конвенції про примусову чи обов'язкову працю № 29 «термін примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що її



вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг» [24]. Винятком із цього правила є військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду, або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан (ст. 43 Конституції України) [1]. Власне, законодавство пропонує достатньо правових форм, у яких може бути втілена свобода праці, головне — це бажання їх застосувати, відтак, людина має право на ту чи іншу вільнообрану зайнятість. З іншого боку, людині належить право вибору, право вільного, усвідомленого вибору між зайнятістю і не зайнятістю, будь-яка відповідальність повнолітньої, працездатної людини, яка може працювати, але не бажає цим займатися — відсутня. Хоча таке не бажання, безсумнівно, також увиразнює свободу праці людини, оскільки це її вибір, який можна назвати свободою незайнятості. Водночас незайнятість, як добровільна бездіяльність, не є правопорушенням, а розглядається як одна із форм розпорядження людиною своїми особистими потребами. Істинна свобода праці — це взагалі не вибирати, не шукати собі роботу / чи себе в роботі, позбутися такого обов'язку, тому звідси резюмуємо, що від вибору, як такого, хоч так, хоч інакше, людині ніяк не відсторонитися. Як писав Ж.-П. Сартр, «хоча ми, обираємо вільно, ми не вільні не обирати» [25, с. 61].

Міжнародна Організація Праці у Рекомендації щодо непрямого примушування до праці № 35 застерігає держав уникати такого асоціального явища, як «зловмисне розширення загальноприйнятого поняття «бродяжництво» [26]. З іншого боку, створення в державі умов, за яких не можливо не працювати, є непрямим примусом до праці. У зв'язку з цим, правильно відзначає Т. Занфірова, що принцип свободи праці — це фундаментальний принцип сучасного трудового права, з якого випливає право суб'єктів трудового права на працю та право всіх осіб не працювати (не бути «зайнятим» — бути вільним від будь-якої зайнятості) ... [27]. Відтак оскільки праця не є обов'язком людини, то свобода праці є також свободою від праці, тобто людина може не робити те, чого не бажає. Хоча істинність свободи праці не стільки у свободі від праці, скільки у свободі для праці, все ж свобода праці виявляє себе у виборі та є первинною щодо права на працю. Відповідно до цього, правові категорії свободи праці та права на працю є неідентичними, а взаємообумовленими та витікають одна з одної, так як виражають одну й ту ж правову ідею, всезагальну ідею свободи в сфері праці, на що звертає увагу К. Л. Томашевський [28, с. 198]. «Єдиним диктатором, який може примусити до праці, не питаючи власника робочої сили, хочеться тому працювати, щоб жити, чи ні — є потреби, аж до злиднів» зауважує В. В. Жернаков [10, с. 35]. Безперечно, потреби (матеріальні, соціальні чи ін.) — це практичне вираження необхідності, яка є початком і кінцем вибору та його реалізації. Необхідність працювати проявляється як зовнішня умова свободи праці, адже незалежно від волі людини існують об'єктивні обставини, що впливають на неї. Саме діалектичне зіставлення вибору та необхідності в житті визначає те, яким чином окрема людина здатна реалізовувати свободу праці, і в певному розумінні вона



починає реалізовувати її в тому й тоді, де і коли вона формує й розвиває у собі свободу творення такого вибору. Таким чином, людина задовольняє свої потреби, в тому числі і за рахунок реалізації своїх професійних, трудових здібностей.

Свобода праці розуміється як потенційна здатність людини зробити самостійний та добровільний вибір конкретних форм застосування своєї праці. У свою чергу, уміння зробити вибір — це результат самовизначення волі людини, вольовий акт, важлива внутрішня передумова свободи, адже праця набуває сенсу, якщо людина сама надає його їй. Примітно, що синонімічно «зробити вибір», крім іншого, означає «створити вибір». Сучасне розуміння проблеми свободи праці досягається саме через уміння створити власний внутрішній вибір, адже це не що інше, як навичку, яку людина має навчитися розвивати в собі перед страхом особистісної відповідальності, відчуження від своєї діяльності, формуючи власну цілеспрямованість. Уміння створити вибір визначається як суб'єктивний момент свободи праці. Людина сама формує вибір, тому свобода вибору у сфері праці не є об'єктивним явищем і не пропонується правом/державою, — пропонуються можливості, а вибір завжди є суб'єктивним, оскільки це потенційна здатність самої людини приймати рішення та нести за них відповідальність. Поза всяким сумнівом саме на працівника покладається відповідальність перед самим собою за вибір тієї чи іншої можливості у сфері праці. «Свобода полягає в тому, щоб бути в залежності тільки від самого себе, формуючи самого себе», зазначав Г. В. Ф. Гегель [29, с. 202]. У силу цього свобода праці у трудовому праві — це формування особистості у сфері праці через самого себе, через власні дії, певної мірою це самоздійснення, досягнуте працею. Вольовий момент свободи праці вказує лише на те, чому підкоритися — творенню власного чи обранні існуючого. Відтак свобода праці існує тільки в момент вибору, людину робить вільною саме цей момент — коли вона обирає конкретну роботу чи її умови, в подальшому, коли вибір зроблено, у неї, окрім відносної свободи в трудових правовідносинах, є свобода перебувати у них чи припинити їх. Власне, вибір як процес є постійним у трудових правовідносинах, хоча сам момент вибору, так би мовити, скасовує свободу праці, так як обмежує й пов'язує людину об'єктом вибору, зокрема об'єктом праці. Якщо немає можливостей вибору, значить немає і свободи праці, оскільки, як зазначалося вище, вона існує лише в момент вибору. Проте обмежуватися свободою праці, як на вмінні зробити остаточний вибір, не слід, адже справжня свобода означає більше, це пошук нових професійних шляхів і можливостей самореалізації. Свобода праці виходить за межі запропонованих можливостей на ринку праці в пошуку вакансій і може бути осмислена через самовдосконалення, самовизначення, творчий потенціал людини в постійному стимулюванні професійного саморозвитку та пошуку нових граней застосування своїх здібностей. Безперечно, у правовій соціальній державі свобода праці повинна мати ґрунтовну основу, вона змушена опиратися на належне правове регулювання, яке визначає можливості вільно розпоряджатися своїми здібностями, адже головне в суб'єктивному праві на працю те, що воно має бути реальним і гарантованим.



Як зазначалося вище, справжня свобода праці означає більше, ніж вибір, це динаміка пошуку нових професійних шляхів і можливостей самореалізації. Слугують цьому сьогодні євроінтеграційні процеси, розширення ринку праці та форм зайнятості, які кардинально трансформують трудову мобільність громадян у свободу робочої сили, свободу руху робочої сили. У зв'язку з цим, слід підкреслити, що Міжнародна Організація Праці у Рекомендації щодо непрямого примушування до праці № 35 [26] пропонує «унікати непрямих засобів, які штучно посилюють економічний тиск на населення з метою примусити його шукати роботу за наймом ...». При цьому, з іншого боку, дається порада членам МОП «унікати будь-яких обмежень добровільного переміщення робочої сили з одного виду зайнятості до іншого або з одного району до іншого, що могло б мати непрямим наслідком примушування працівників влаштуватися на роботу в певні галузі господарства або райони, за винятком тих випадків, коли такі обмеження вважаються необхідними в інтересах відповідного населення чи працівників». Водночас сьогодні свобода руху робочої сили, як ознака свободи праці, характеризується не лише змінами місця роботи, але й характером та формою зайнятості, які реалізуються в межах як трудових, так і цивільно-правових угод. У свободі руху робочої сили виявляється як право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України), так і право кожного на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом (ст. 42 Конституції України), а також право кожного на свободу пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України, за винятком обмежень, які встановлюються законом (ст. 33 Конституції України). Як уже зазначалося, свобода праці у трудових правовідносинах, у першу чергу, повинна бути забезпечена державою через створення відповідних умов для її реалізації. Відтак норми нового Трудового кодексу України мають враховувати сучасні нетипові форми зайнятості, які невпинно зростають. До прикладу, сьогодні таке усталене трудове поняття як робоче місце працівника, яке відповідно до ст. 29 КЗпП України [2] визначається лише власником або уповноваженим ним органом до початку роботи за укладеним трудовим договором, є предметом договору коворкінгу, як оренди робочого місця на потрібний строк, у тому числі по годинно та широко використовується самозайнятими особами, які не бажають працювати з роботодавцем або в домашніх умовах. Так, широкої популярності набув цей вид цивільно-правового договору серед таких осіб інтелектуальної праці, як стартапери, програмісти, айтішники і не тільки. Предметом договору коворкінгу є як конкретно визначене робоче місце, так і забезпечення працівника всіма необхідними для роботи засобами, у свою чергу, робочий час, час відпочинку, облік результатів праці визначається на договірних умовах. Тобто мова йде про певну організовану продуктивну зону для роботи з усім необхідним для цього обладнанням, яка спонукає до праці, адаптує до колективу через обмін досвідом, знаннями, професійними ідеями. Оскільки робота виконується не за трудовим договором, постає питання: чи може таке співробітництво між власником коворкінгу й особою,





що здійснює свою трудову діяльність, прямо чи опосередковано розцінюватися як таке, що містить ознаки прихованих трудових відносин? Адже застереження в договорі обов'язку власника коворкінгу «визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами», збігається з обов'язком роботодавця за трудовим договором (ст. 29 КЗпП України) [2], що, у свою чергу, може потягнути за собою притягнення власника коворкінгу до відповідальності за ухилення від сплати податків чи за використання праці неоформлених працівників. Окрім коворкінгу, такі форми зайнятості, як нетворкінг, рерайтинг, фріланс та ін., є також надзвичайно поширеними, проте не охоплюються трудовим законодавством, хоча, безумовно, увиразнюють свободу праці людини. Тенденції укладення зазначених договорів свідчать про те, наскільки суттєвими можуть бути зміни правового регулювання праці, які здатен викликати розвиток ринку праці. Хоча в цілому проблема правового регулювання трудових відносин стоїть гостро в загальнодержавних та регіональних соціальних програмах нашої держави, проте саме у проекті Трудового кодексу України вона має бути вирішена таким чином, щоб забезпечити умови реалізації свободи праці. Вибір на користь трудового договору в нових формах зайнятості буде мати місце за умови, коли трудові права та гарантії їх реалізації будуть дієвими та конкурентними на вільному європейському ринку праці. Сьогодні у світі свобода праці диктує вибір нових видів та форм зайнятості, й ці тенденції приходять в Україну. На зміни в стратегіях вибору спонукає усвідомлення кардинальних трансформацій на ринку праці, серед яких можна виділити посилення глобалізації та перехід від роботи у промисловому виробництві до сфери індивідуальних послуг, роботи через інтернет-платформи, мобільні додатки та інші дистанційні форми. Без сумніву, що в найближчі часи такі форми зайнятості розвиватимуться все більше.

Окремо зауважимо, що норма ч. 1 ст. 43 Конституції України [1] про те, що «Держава створює умови для *повного здійснення* громадянами права на працю гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» потребує уточнення, адже термін *здійснення* сам по собі є юридично *повноцінним* відносно *права на працю*. Відтак, на нашу думку, у словосполученні «... *повного здійснення* ...» слід виключити слово «повного», сформулювавши цю частину норми в такій редакції: «*державою створюються умови для здійснення громадянами права на працю* ...» і далі по тексту.

Таким чином, свобода праці полягає в можливості реалізувати себе самому, у формуванні професіонала через вміння створити власний вибір у трудових праводносинах. Важливо те, що справжня свобода праці не стільки у пропонуваному правом можливостях реалізації, стільки в тому, що вона має бути індивідуально організована. Уміння створити вибір — це важлива внутрішня передумова, готовність до самовизначення людини у професійній сфері, враховуючи підготовку, навички, досвід роботи та ін. У кожної людини своя свобода праці, яка реалізується індивідуально. Відтак є одна абсолютна умова у свободі праці, умова, без якої вона неможлива. Ця умова полягає в тому, щоб робити вибір. Робити вибір із тих мо-



жливостей, які пропонуються, або із тих, які хотілося б, тобто створювати власний вибір. Свобода праці осмислюється через вольовий потенціал людини до самовизначення через професійне застосування своїх здібностей.

#### Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР. *Верховна рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/2LXJAqz>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VII. *Верховна рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/3cU2SsU>.
3. *Бабицкий А. М.* Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 1983. 17 с.
4. *Бегичев Б. К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. 248 с.
5. *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в советском трудовом праве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 1992. 32 с.
6. *Лившиц Р. З.* Свобода труда в СССР. *Социализм и личность* / под ред. В. М. Чхиквадзе. М., 1979. С. 47–52.
7. *Иванов С. И., Лившиц Р. З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. 232 с.
8. *Пашерстник А. Е.* Право на труд: очерки по советскому праву. М., 1951. 230 с.
9. *Процевський О. І.* Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
10. *Жернаков В. В.* Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. № 3. С. 34–36.
11. *Єрмоменко В. В.* Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 1999. № 1. С. 16–19.
12. *Идея свободы в трудовом праве* / под общ. ред. К. М. Томашевского. Минск, 2015. 208 с.
13. *Занфірова Т. А.* Свобода праці в трудовому праві України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. К., 2017. 39 с.
14. *Гетьманцева Н. Д.* Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. К., 2015. 481 арк.
15. *Лаврів О. Я.* Система принципів трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2007. 19 с.
16. *Попов С. В.* Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. К., 2010. 36 с.
17. *Монтескьє Ш.* Избранные сочинения / под ред. М. П. Баскина. М., 1955. 799 с.
18. *Чанишева Г. І.* Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. Одеса, 2001. 328 с.
19. *Караванський С.* Практичний словник синонімів української мови. К., 2000. 480 с.
20. *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. 326 с.
21. *Прокоренко В. І.* Трудове право. К., 1996. 224 с.



22. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1050 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/2V1LT1v>.
23. Про примусову чи обов'язкову працю : Конвенція Міжнародної Організації Праці від 28.06.1930 р. № 29. *Верховна рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/3dbZ0IU>.
24. *Сартр Ж. П.* Человек есть свобода. *Кутасова Н. Н.* Антифилософия «Новой философии». М., 1984. С. 55–68.
25. Щодо непрямого примушування до праці : Рекомендація Міжнародної Організації Праці від 28.06.1930 р. № 35. *Верховна рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/3b3z4Zd>.
26. *Занфірова Т. А.* До питання про принцип свободи праці в трудовому праві України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. URL : <http://bit.ly/2U2GWoe>.
27. Курс трудового права. Общая часть / под ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. Минск, 2010. 602 с.
28. *Гегель Г. В. Ф.* Философия духа. М., 1990. 219 с.

Надійшла до редакції 12.12.2019

**Alla ANDRUSHKO**

*Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law*

### **Theoretical and Legal Aspects of Freedom of Labor**

*The problem of freedom of labor in Labor Law is highlighted, which is due to the subjective creation of a choice among employment opportunities. It is argued that the highest social values in the state are freedom of work and the right to work, where the second concept is a complement to the first and provides for its realization. It is emphasized that freedom of labor is related to labor freedoms, but particular attention is paid to the fact that freedom of labor, which is a guarantee of labor rights of workers, is fundamental to labor freedoms as fundamental to labor freedoms. It is substantiated that the person has the right to choose, the right of free, conscious choice between employment and non-employment, any responsibility of an adult, able-bodied person who can work but does not want to do it is absent. Freedom of labor is understood as the ability of a person to make an independent and voluntary choice from the possibilities of realizing his work. The ability to make choices is an important prerequisite, willingness to self-determination in the professional field, taking into account training, skills, work experience, and more. The choice of a person as a component of freedom of labor is not an objective phenomenon and is not offered by the right, the choice is always a subjective factor, since it is the potential ability of a person to choose or create and to bear responsibility for it. It is justified that freedom of labor in labor law is the formation of a person in the sphere of work through himself, through his own actions, to a certain extent, this self-realization, encompassed by labor. The wilful moment of freedom of labor indicates only why to obey — to create your own or to choose an existing one. Therefore, it is argued that freedom of labor exists only at the moment of choice; it makes the person free at that moment — when he or she chooses a particular job or his conditions; stop them. If there is no choice, then there is no freedom of work, since it exists only at the moment of choice. Freedom of work lies in being able to realize oneself, in forming a professional through the ability to make one's own choices on the path to self-realization. Freedom of labor is conceived through the willful potential of the individual to self-determination, by stimulating professional development and finding new facets of applying his or her abilities.*

**Keywords:** *freedom of work, right to work, choice, opportunity, self-determination, self-realization.*